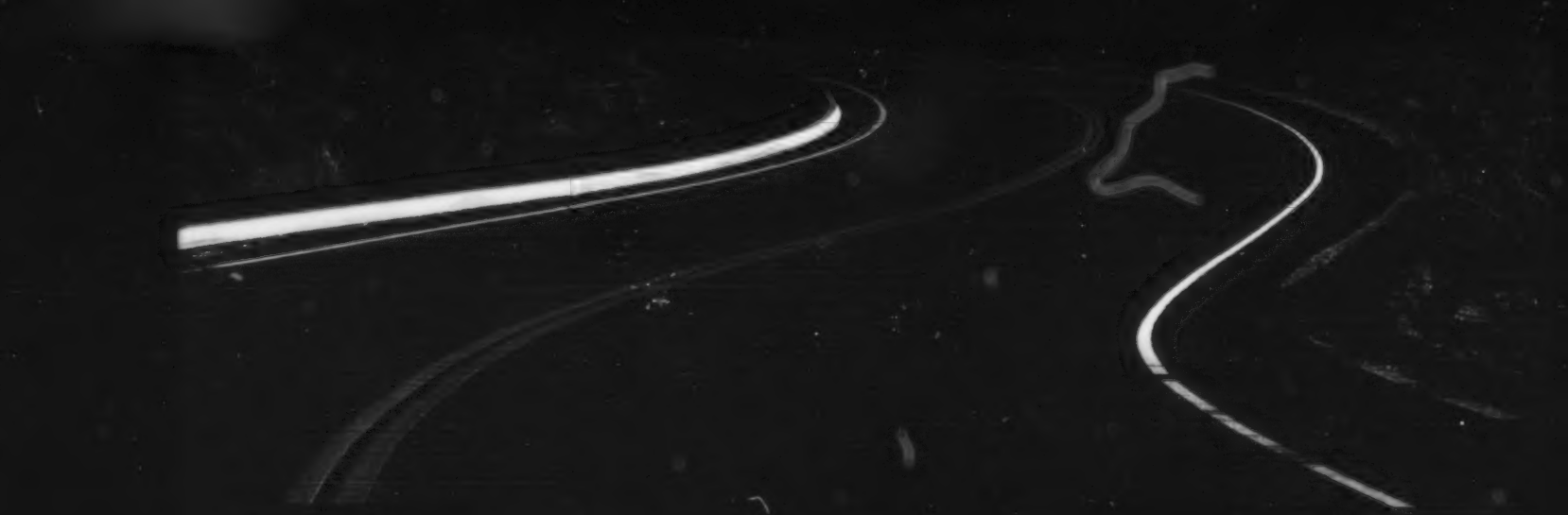


The New Brunswick Reality Report

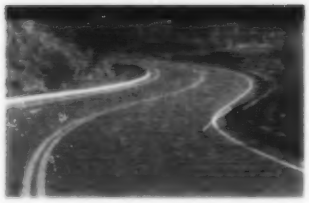
PART 1: AT THE CROSSROADS

The Self-Sufficiency Task Force

New Brunswick

The New Brunswick Reality Report

PART 1: AT THE CROSSROADS



There is much to admire about New Brunswick, both inside and out.

Through our history we have given much of ourselves to Canada and the rest of the world. For generations the Mi'kmaq and the Maliseet traded with their neighbours to the west, long before the arrival of Europeans. In New Brunswick's early, colonial years it was furs for the fashionable and logs for the ships that were brought to market. Our entrepreneurs have introduced the world to the pleasures of chocolate bars, frozen french fries and snow crab. California buys our clean gasoline; Maine our nuclear power. We sell wood pulp to India and peat to Japan.

There are other things that were not as freely given. The province was once the home to Canada's first chartered bank – the Bank of New Brunswick – but it has been almost a century since a major Canadian bank called the Maritimes its home. In fact, few national or international companies have a significant presence in the region. While they may provide services here, decisions are oftentimes made elsewhere.

Whether it's banks or blue chip corporations, the loss of local decision-makers has made it difficult for New Brunswick companies to access capital to invest in equipment. Bay Street is far removed from New Brunswick both in distance and in mindset. There are exceptions however. Blue Cross and Assumption Life are active in the region's medical and life insurance industries and les Caisses populaires acadiennes, based in Caraquet, aggressively invests in New Brunswick.

If only more people believed they could make a living in New Brunswick. It is that old familiar lament. Our children are headed out west and we don't know when – or if – they'll be back. Between 1996 and 2001, New Brunswick had a net loss of 8,400 people, according to the 2001 Canadian census. That is four times larger than the net loss between 1991 and 1996.

The census placed the province's population at 750,000 but statisticians warned it wouldn't stay there for long. They were right. In December 2006, Statistics Canada's quarterly population report listed New Brunswick's population at 748,400. That decrease is expected to continue for two reasons: out-migration and death. New Brunswick is now experiencing a natural population decrease because its death rate is higher than its birth rate. Quite literally, New Brunswick is slowly dying away.

This is where we find ourselves at the start of the 21st century. We know we cannot continue down this path. We need to chart a new course but first we must ask ourselves some tough questions. We must be prepared to confront difficult truths and we must overcome differences of opinion. More than anything, we must act quickly.

New Brunswick has a history of ushering in transformational change in a short period of time. In the 1940s, against the backdrop of the Second World War, the province was still largely undeveloped and ill-prepared for the impending boom. Premier John McNair struck the New Brunswick Committee on Reconstruction

and in 1944 it recommended a series of radical changes, including extending electricity into rural New Brunswick, creating what would become the provincial highway system and major investments to expand and enhance provincial phone service. Premier McNair accepted the plan and in doing so, laid the foundation for the modern New Brunswick.

Then, in 1963, Premier Louis J. Robichaud appointed Edward Byrne to lead a study into the financial workings of the province. The final report of the New Brunswick Royal Commission on Finance and Municipal Taxation was far reaching in its scope. It recommended the province abolish county governments, take over the administration of health, welfare and justice and assume financial responsibility for education, property assessment and tax collection. Premier Robichaud took these recommendations and used it as the basis for his Program of Equal Opportunity.

It is time once again to examine the realities facing New Brunswick and to consider what kind of future we want for ourselves and for our province.

We, the co-chairs of this task force, have been asked to develop a plan that will guide New Brunswick towards self-sufficiency. During our mandate we intend to communicate – in person and online – with as many people as possible. To stimulate that conversation we will issue a series of papers that outline our views and pose some important questions about the challenges facing New Brunswick and the options we believe New Brunswickers should consider.

We look forward to talking to our fellow New Brunswickers about the future of our province.

Gilles LePage

Francis McGuire

January 2007

The Challenge

Higher incomes and people: New Brunswick needs more of both.

The population now sits at about 748,400. To significantly expand our economic base and achieve self-sufficiency, New Brunswick's population must increase by over 100,000 in the next two decades. That's a net increase of roughly 5,000 people each year. New Brunswick has never experienced sustained population growth of that magnitude.

With a healthy population of 850,000, New Brunswick should then employ about 400,000 people. These targets far exceed existing projections, which are based on expected growth rates. For instance, if New Brunswick is to employ 400,000 people by 2026, job creation would need to exceed current projections by 70,000 people. This is an unprecedented target. To accomplish it, we must close the income gap between New Brunswick and Canada. Higher wages will encourage more people to live and work in New Brunswick.

How times have changed. In the 1990s the province had an unemployment problem: too many people and not enough jobs. That is no longer the case. In the intervening years economies in the developing world, and in particular China and India, have experienced explosive growth and North America has felt its impact. From call centres to manufacturing plants, China and India have challenged North America's traditional role as a leader in manufacturing and in the business services sector, largely because these countries can offer a very large pool of low-cost, and increasingly skilled, labour.

While many jobs are moving east to Asia, New Brunswick's workers are moving west, mainly to Quebec, Ontario, Alberta, British Columbia and most recently, Saskatchewan. Companies in these provinces, on average, offer higher wages than their counterparts in New Brunswick. For instance, a nurse in Ontario earns, on average $36.52 an hour; in New Brunswick the same nurse earns $31.02 an hour. Out in the oil sands of northern Alberta, a skilled tradesperson makes $20.39, about 25 per cent more than they'd earn if they'd stayed here. Even unskilled workers can benefit from a move west.

We cannot fault people for following the money. Nor should we be angry that the private and public sectors in other provinces are outbidding us for workers. Rather, our response should be a call to action and recognition that government alone cannot alter the situation. It will take all sectors of society – government, business, unions, non-profit, academic and culture – to mould our communities into places where more people will have a viable option to live.

The Issues

To the rest of the country New Brunswick is a have-not province. It is a phrase loaded with assumptions and stereotypes about the government and people of New Brunswick. Provinces branded with this label are thought to be the little siblings in the Canadian federation, unable to provide for themselves and dependent on the federal government (and through it, wealthier provinces) for support.

Like all stereotypes, it carries an uncomfortable pebble of truth. The Atlantic Canadian provinces receive, on average, more federal equalization per capita than other provinces. This is largely because the government of New Brunswick, like its counterparts in the rest of the region, has found it difficult to increase its own revenues. The provincial government generates funds through one primary channel: taxes.

If New Brunswick is to achieve self-sufficiency by 2026, the provincial economy must significantly expand through private sector investment. That growth must then translate into a considerable expansion of the provincial tax base, driven largely by an increase in incomes of all working New Brunswickers and the associated increase in income tax revenues. With a larger pool of self-generated revenue, the government of New Brunswick will have greater flexibility to fund public services. This would then reduce the province's dependence on equalization.

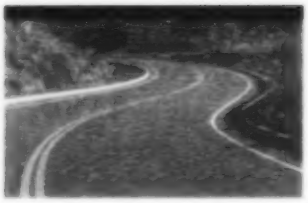
That is the route to self-sufficiency that New Brunswick must follow. It is not an easy path. New Brunswick has entered a period of economic transition. Over the next five years the provincial economy will bend under the strain of a continent-wide labour shortage. Left unaddressed, this will restrict economic growth. Compounding the problem will be the very nature of the New Brunswick economy. The natural resources sector, the province's traditional economic base, will come under increasing competitive pressures from those booming economies in the developing world.

As we chart our transformation, there are a number of key issues we must consider.

1. Economic Growth

There are two common indicators to measure economic growth: gross domestic product (GDP), which measures the value of all goods and services produced, and personal income. The GDP per capita measures standard of living: the greater the difference between New Brunswick and Canada, the greater the disparity in standard of living. Currently, New Brunswick's per capita GDP is 76 per cent of the Canadian average while personal income per capita in New Brunswick is 85 per cent of the Canadian average. Both indicators must move rapidly to the national average if we are to achieve self-sufficiency.

Achieving income parity with other Canadians by 2026 will be difficult. As we strive to increase economic growth in New Brunswick, the rest of the country is also expanding its economic base. Thus, we must quicken our pace if we are to stay competitive.



Consider this: between 1985 and 2005, the Canadian per capita GDP increased by 129.5 per cent. If the Canadian economy continues to grow at that pace for the next 20 years, New Brunswick will need to more than triple its per capita GDP growth during that period in order to achieve parity. This would mean nominal average annual growth of 5.7 per cent. That's a full one per cent annual increase every year for the next 20 years. That's a full one per cent higher than the average annual rate experienced over the past 20 years.

Because of a forecasted decline in population, nominal GDP will have to increase even faster at 6.2 per cent annually for the next 20 years, a significant increase over the 4.9 per cent annual average New Brunswick maintained during the previous two decades.

To hit these targets, the provincial government must create a policy environment that increases New Brunswick's productivity and competitiveness in the face of changing demographics and labour market dynamics. The size of the challenge means that unfocused half measures implemented over a long period of time will not be enough. We need action today and the action must be significant and targeted.

A reasonable plan could be divided into three phases:

PHASE I: Lay the groundwork to reverse current trends toward population and labour force decline through immediate investment in strategic infrastructure and productivity to raise incomes and stimulate economic growth.

PHASE II: Population and labour force growth begins and by 2015 is well-established and robust.

PHASE III: Growth rate for both increases to arrive at a population of 850,000 and a labour force of 400,000 by 2026.

2. Labour

New Brunswick's growing labour shortage is the principal issue confronting the provincial government. Developing innovative polices and programs to increase the provincial labour force must be done quickly.

Specialized programs could be developed to encourage the following:

i. Retention of young people

According to the 2001 census, New Brunswickers between the ages of 15 and 29 represent about 11 per cent of all out-migration. This age group likely left either to attend school or to look for work.

ii. Retention of existing workers

Competitive wages and career opportunities are the two main ways to retain skilled employees. Employers, both within the public and private sectors, will need to make difficult choices in the near future if they want to hold onto qualified personnel.

iii. Job placement for underemployed citizens

New Brunswick's pool of underemployed workers is estimated by Statistics Canada at 70,000 people. This group of people could help government attract companies that require a skilled labour force in niche areas such as information technology or business services that cannot be relocated offshore.

iv. Training of undereducated citizens

Moving this pool of underemployed workers into higher skilled jobs will open up employment opportunities for the unemployed and the undereducated. The process of moving people up and into the labour force will need to be facilitated by innovative and flexible training programs.

v. Voluntary return of retired workers to the workforce

It is an issue of demographics. The baby boom generation, whose eldest members are entering retirement, is far larger than the generation following it. There just aren't enough people with adequate experience to fill the positions now being vacated. Enabling retirees to return or offering them incentives may help.

vi. Integration of Aboriginal people into the labour force

About 34 per cent of Mi'kmaq and Maliseet people are considered low-income, double the non-Aboriginal percentage. They are largely underrepresented in the New Brunswick economy. This must be rectified. Beyond the issues of poverty and underemployment, the Aboriginal community has a median age of 28 years, a full decade younger than the non-Aboriginal population. These young people are a significant potential labour pool.

vii. Immigration/Interprovincial migration

Attracting new residents – either from other countries or other provinces – would obviously assist job creation efforts and help stem the decline in the provincial population. Increasing the population is essential to creating a dynamic economy and reducing the per capita cost of public services.

viii. Repatriation

About one-third of New Brunswickers who moved home from other provinces in 2001 were between the ages of 30 and 44. It is likely that a number of them were young families. Increasing our overall standard of living will help attract more of this age group to return, to work and to raise their children here.

In 2004, economists Dr. Joseph Ruggeri and Yang Zou, both of the University of New Brunswick's Policy Studies Centre, conducted a detailed analysis of the province's labour force requirements between now and 2026. They reached some sobering conclusions. If New Brunswick does not significantly increase migration patterns (either through immigration or interprovincial migration) they project the total population will fall by 25,000 and the working age population between 20 and 69 years of age will decline by 21,000. However, it won't be sufficient to attract just enough people to maintain the current labour force and a population of three-

quarters of a million people. If that is all New Brunswick does, the labour force will grow by just under 10 per cent over the next two decades. In comparison, the labour force grew by almost 26 per cent over the last 20 years. The authors concluded that to address the labour shortage and experience a modest growth in the labour force, New Brunswick will need to attract about 7,000 new residents annually for the next 20 years.

This is the magnitude of the challenge that confronts New Brunswickers. If the public and private sectors fail to act quickly to attract skilled workers and their families to the province, largely through competitive salaries and wages, future economic growth will be severely limited because we will not have enough people to support a growing economy and attract new businesses.

Unfortunately, this is not a nightmare scenario; it is the reality now facing New Brunswick's corporate sector and business development agencies and it will likely impede rapid job creation for the next decade. Because New Brunswick already has a labour shortage, it is very difficult to expand the existing corporate base – the pool of available skilled employees is very small. Existing companies face challenges with planned expansions, local entrepreneurs are discouraged in their attempts to start new businesses and outside firms are hesitant to move into New Brunswick without a ready workforce. However, we can't expect New Brunswickers to stay here on the promise that work will soon be available. Right now, the requirements of potential employers and the needs of workers are not in synch.

3. Productivity

To retain or attract people, New Brunswick will have to offer a standard of living that is equal or superior to that of other jurisdictions. There are four key elements to creating a competitive living standard. The first is income. Wages and salaries count; without income parity, other elements of the standard of living such as lifestyle or shorter commuting times do not get the opportunity to be evaluated. To attract workers or to retain existing workers, employers are going to have to pay the same wages and salaries for a particular trade or profession in competing jurisdictions. The second element is access to affordable housing. Housing is the single biggest investment for any family. Access to good education and good health services is the third most important element – education for families and health for all residents. The fourth is a modern urban environment – most people want the opportunities and amenities that cities bring.

In such an environment, businesses will be forced to become more productive and competitive in order to compete on the global stage and to pay the wages and salaries that will be required to retain and attract employees. Economic development policies will have to focus on supporting productivity and competitiveness in the existing economy along with the development and attraction of new businesses that create high paying jobs. This will be a significant challenge but the process of building a more productive economy paying higher wages and salaries will, at the same time, move the province in the direction of self-sufficiency.

It's all about getting value for money. Productivity measures the average level of production for every hour worked. If wages and salaries are to increase and impact

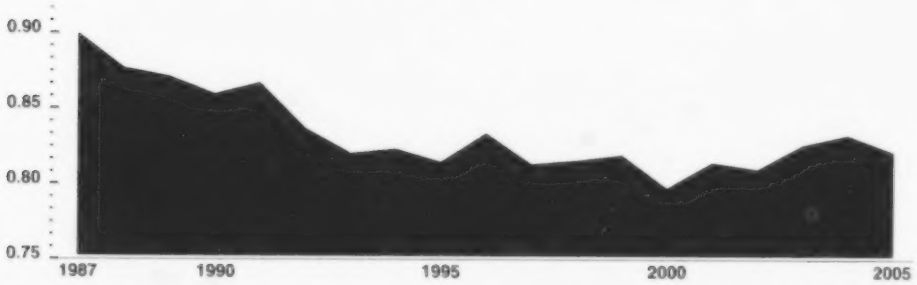
positively on economic growth, provincial productivity must rise substantially. To do that, companies must ensure their employees are doing the right job with the right tools. This is good policy for both managers and workers. If employees become more efficient at their jobs, this will increase their value to their employer and, in a competitive labour force, will increase their potential for higher wages.

Increasing productivity rates is important if we are to not only maintain, but increase our existing industrial base. This can only be achieved by making it fit to compete in the global economy of the 21st century. Success in the global economy demands that companies offer innovative products and services at competitive prices. To do that, companies must improve productivity.

Right now New Brunswick's productivity lags behind just about every other province and state in North America. According to The Centre for the Study of Living Standards, only Nova Scotia and Prince Edward Island fared worse in 2005.

Worse still, New Brunswick's current labour productivity rate as a percentage of the national rate is lower than it was in the mid-1980s.

Real GDP per Hour Worked, NB as a % of National (1997 Dollars)



Source: Capital, Labour and Total Factor Productivity Tables by Province, 1987-2005. Centre for the Study of Living Standards.

Generally, labour productivity tends to be higher in industries that are capital-intensive, because there is an opportunity to invest money in upgrading equipment and technology in an effort to achieve economies of scale.

Two factors conspired to limit capital investment in New Brunswick businesses over the past 20 years: a low Canadian dollar and a prolonged labour surplus. The low loonie gave producers across Canada a distorted sense of the true value of their products in the global marketplace. Because of that, a significant number failed to make the investments to improve productivity that their American counterparts were forced to make.

At the same time, New Brunswick was experiencing a labour surplus, which, like the low dollar, was a disincentive to invest in improvements to productivity such as best-in-class technology, worker training, a reduction in seasonal operations and most importantly, the rationalization of operations to create greater economies of scale.

The fact that these conditions no longer exist is already providing powerful incentives for businesses to improve productivity. Public policy must now follow suit, particularly in the areas of taxation and worker training, to provide the right incentives to encourage businesses to move quickly on productivity issues. For example, New Brunswick currently has very low overall business taxes. Raising the general business tax rate, but providing tax relief to businesses that invest in new technology and equipment should be considered.

This is not to say that there will not be job losses in the short term as individual sectors and businesses adjust. There will, particularly in the forestry and fisheries sectors where the challenges are greatest. For those who lose their jobs in these sectors, other employment opportunities hopefully await them in other industries battling chronic labour shortages. Nevertheless, adjustment and retraining measures will have to be put in place to smooth the transition for those who will be affected.

4. The role of urban and rural New Brunswick

On the surface, New Brunswick's population is evenly split between town and country. However, a significant number of rural residents' lives are centred on life in the closest community. According to the 2001 census, 27 per cent of rural residents live close enough to a city to be counted as part of the greater urban area. This would include areas such as Simonds Parish on the border of Saint John, Coverdale outside Moncton, Rusagonis on the outskirts of Fredericton and St-Jacques near Edmundston.

In fact, it is becoming increasingly common for people who live in the country to travel into town to work. About 67 per cent of the population that lives within 100 kilometres of Saint John, Moncton or Fredericton works in one of these cities. That rises to 80 per cent for those within 50 kilometres of one of the province's seven cities.

This issue of rural versus urban economic development in New Brunswick has always presented significant challenges for politicians who fear that success for one region will be viewed as a loss by the other. The reality is a far more symbiotic relationship between urban and rural communities. For instance, production levels in the province's pulp mills impact traffic in the Port of Saint John.

The provincial government must design business development strategies that build upon the strengths of urban and rural New Brunswick. For the latter that should centre on ensuring the international competitiveness of the resource sectors in the 21st century, specifically forestry, fisheries and agriculture. In urban areas it should focus on the development and attraction of businesses that need large pools of highly skilled workers.

A plan to enhance strategic infrastructure, and in particular roadways, must be part of any economic development strategy. That investment must be a priority in the early years and the provincial government must be prepared to invest hundreds of millions of dollars to ensure all areas of New Brunswick have the ability to get goods and services to market. This investment would cover roads, air, sea and rail access, energy transmission and distribution lines, and telecommunications infrastructure.

The Course of Action

Businesses that export are the ones that generate the income and spending power which in turn drives the local retail and support services sectors. Economic development policies, particularly in a small open economy like New Brunswick's, must therefore be clearly focused on the expansion of jobs in export-driven sectors of the economy. Like the ripples going outward from a stone dropped in a pond, export-oriented firms create waves of prosperity for the rest of the economy.

Job creation and business attraction strategies should target export-oriented businesses in the goods and services sectors in which New Brunswick has an obvious advantage and/or specialty. This would include the production of value-added products and the provision of services using innovative technology. These types of companies tend to employ highly skilled workers and offer higher salaries.

A focused and aggressive attraction strategy must be supported with the proper mix of incentives. For the most part, the overall focus should be on well-established and well-financed corporations with sustainable futures. The incentives required to attract these types of firms is relatively small in comparison to the growth potential such an investment offers the New Brunswick economy. Smaller and newer companies are much riskier investments and caution is warranted when dealing with smaller, outside firms unless they are part of a very strategic sectoral plan.

1. Post-Secondary Education & Training

For New Brunswick businesses, introducing best-in-class technology and equipment is only half of the productivity equation; firms also need employees who know how to operate the machines and programs. This is true for every aspect of business in the 21st century, from the shop floor to the front office. It is why upgrading skill levels through improved quality of education and training is a requirement if we are to transform New Brunswick's economy.

In particular, New Brunswick must concentrate on the following three subjects:

i. Shared programming between universities and community colleges;
ii. On-the-job training; and,
iii. Literacy and numeracy skills.

The quality of skills of New Brunswick workers was cited as the province's single most important advantage in attracting businesses, according to a recent Atlantic Provinces Economic Council (APEC) survey of firms with operations in the region. We must build upon this strength with a renewed emphasis on education and training. In addition to their skills, New Brunswick workers were noted for their dedication and dependability, which translates into employee turnover rates that are significantly lower than other jurisdictions – further evidence that our people remain a competitive advantage for New Brunswick. This is important to note because, despite a forecasted labour shortage, the province could be able to capitalize on these attributes by targeting businesses willing to pay a premium for a highly skilled and loyal workforce.

Such a strategy would tap the pool of underemployed in the labour force that to date has not been able to find work that reflects their level of training. It would also

provide opportunities to retain graduates from our educational institutions, 30 per cent of whom come from outside the province, and encourage New Brunswickers living outside the province to return.

2. Innovative Equipment & Processes

Companies will find it difficult to escape the tyranny of commodity markets unless there is an increasing emphasis on the production of value-added and technologically unique goods and services. New Brunswick's role in the world is changing, particularly in the resource sector. Where once the province was a proud and successful supplier of seafood, agricultural and forest products, it now faces intense competition from developing markets. The advantage of countries such as India and China is clear: both can produce common products such as wood pulp and frozen fish fillets at a far cheaper rate than any jurisdiction in North America. That is why improving productivity alone won't save these traditional industries; they must develop new, and increasingly specialized products to take to the world market. To do that, New Brunswick's business community must develop a culture of innovation.

It is important to distinguish between innovation and research and development (R&D). Innovation comes from the application of new technology, new ideas and new processes. Typically, R&D requires significant financial investments and large teams of people. That is why most R&D is conducted in university labs or by large corporations that have ready-made distribution networks to quickly bring new products to market. Innovation, on the other hand, is the application within a company of leading technologies, leading ideas and leading processes. The outcome is either enhanced productivity or early introduction of innovative products to the market. Where those innovative products and ideas come from is irrelevant. The emphasis is on implementation rather than development.

Most New Brunswick companies are simply too small to undertake serious R&D. The provincial government should instead concentrate on developing policies that help companies adopt state-of-the-art technology. In this regard, measures to expose local businesses to the vast array of technology that is available in the province's universities and research institutes must be examined.

3. New Business Development

An important element of the business development strategy of the province has been to support the development of entrepreneurship and new business start-ups. Experience tells us that it is a slow process and the results are not as impressive as we might have hoped. In general, new start-ups are risky with many failing in the first few months or years of existence. Even when these start-ups have been successful there are examples where, in order to obtain the venture capital needed to grow, firms are attracted away to other jurisdictions or are bought by larger firms that subsequently shut down local operations. Nevertheless, there are notable examples of relatively modest upfront investments that have led to significant success stories, such as Whitehill Technologies, Spielo and Universal Systems Ltd.

On balance, it will be important to continue to pursue strategies that support businesses start-ups but in a much more targeted way than in the past. First of all, new start-ups must be focused on export markets and have the potential to

become leaders in their respective markets. This in turn argues for a focus on companies that are based on unique technologies that offer a leg up on international competitors.

In this regard, the information and communication technology (ICT) sector remains an area of high potential for the province. Although the rapid growth in the ICT sector that the province experienced in the 1990's plateaued after the 'dot com' bubble burst, this sector is once again undergoing growth. Despite increased competition from offshore, New Brunswick remains very competitive and innovative in this field. Many of the companies that survived are now leaders in their respective market niches. New Brunswick has specific advantages.

4. Target Large Corporations

One of the starkest differences between provincial economies in Atlantic Canada and more affluent provinces such as Ontario, Alberta and British Columbia is the presence of large, national corporations, according to the Atlantic Provinces Economic Council (APEC). There is one exception: call centres. Thanks to aggressive business development policies in the 1990s, New Brunswick boasts a number of customer contact centres, including Xerox in Saint John, the Royal Bank in Moncton, UPS in Fredericton and Moncton, Public Works and Service Canada in Shediac and the Federation des caisses populaires acadiennes data processing centre in Caraquet.

These operations, with mandates for Canada or for North America, have provided the greatest gain in employment of any sector in New Brunswick, creating 50,000 jobs – about 14 per cent of all jobs in the province.

As we develop and promote new industries, New Brunswick will need to forge new relationships with the three leading national firms – Bell Canada, Rogers Communications and Telus – which are centred on wireless technology. New Brunswick businesses will need to work hard to ensure neither they nor the region, gets lost within these large firms, which are focused on more populated urban areas in central and western Canada.

The relationship with Aliant will now be much less focused around innovation and more on its ability to drive export development and create jobs within its own operations. Even in providing local service, Aliant will face an extensive retooling challenge. This is especially true as we move into voice over Internet protocol (VOIP) phone technology.

An important key to the attraction of business is the speed with which the government responds to the private sector. New Brunswick is a small province, which has many disadvantages. But one of the key advantages of "small is beautiful" is the capacity to act quickly. The need for all government departments to respond quickly to the needs of companies interested in locating in the province cannot be overestimated. Systems must be put in place to offer one point of entry for potential investors and those identified to lead discussions with these companies must be empowered to close the deal within a short time frame.

There is a need to focus attraction efforts on businesses that are most likely to locate offices in New Brunswick. A new business strategy will have to factor in the

evolution of the global economy, clearly identify business niches in which New Brunswick is competitive and consider New Brunswick's capacity to fill human resource needs in an increasingly competitive North American-wide labour market. Sectors to consider include major corporations in the finance, insurance and software development industries, which are looking for lower cost alternatives to operations located in high rent downtown cores of major North American urban centres, have trouble finding and keeping high skilled employees and are not prepared to send certain critical business processes overseas.

Nova Scotia recently announced important deals in these sectors with Research in Motion, Olympia Capital and Marsh, a global insurance services firm. New Brunswick needs to define an aggressive strategy to capitalize on similar opportunities.

Another area of opportunity for business attraction is with some emerging technology clusters in the province. Overall, New Brunswick has not been as focused in the development of world class technology clusters as it should be. However, it does possess a number of emerging clusters that could form the basis of a business attraction strategy. Just as global companies have pursued a strategy of global supply chains for products and services, increasingly, large corporations are creating a global supply chain of ideas and technology. A legitimate commercialization strategy for the world class technology and expertise being developed in the province's emerging technology clusters is to use it as the basis to attract the interest of global firms.

For instance, New Brunswick-based researchers are world leaders in areas of study such as environmental remediation technologies, geographic information systems (GIS), e-government, e-health, nuclear technology and ocean mapping. The pairing of their expertise with commercial interests could lead to the establishment of research facilities to collaborate on joint projects, the expansion of local facilities through contracted research or the establishment of production facilities where close collaboration with a research facility is essential.

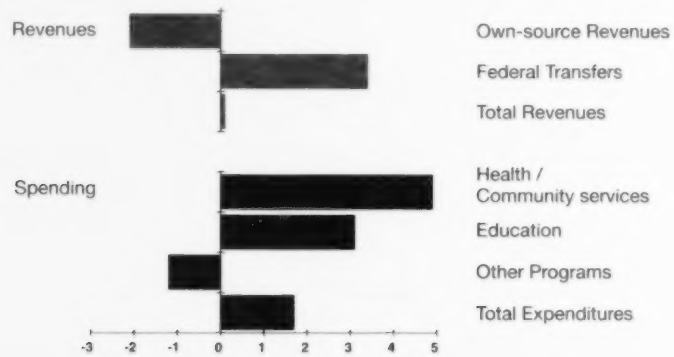
The National Research Council (NRC) Institute for Information Technology in Fredericton is an asset that has not been used as effectively as it should be to attract investment from outside companies. Elsewhere in Canada, NRC research facilities have helped establish clusters of large technology-based national and international firms. This is the case with plant bioscience in Saskatoon, telecommunications in Ottawa and aerospace in Montreal. This opportunity should be aggressively pursued.

The Importance of Leadership

To achieve this transformation, unprecedented levels of investment will be required from both the federal and provincial governments and the private sector. It will also require a major shift in the overall direction of public policy. Currently, the province of New Brunswick directs the bulk of its spending to health, education and social services. Combined, the budgets for the departments of Agriculture and Aquaculture, Business New Brunswick, Fisheries, Natural Resources, Regional Development Corporation, Transportation and Tourism and Parks – the departments that drive the bulk of economic development – amount to about 11 per cent of New Brunswick's overall expenditures for the 2006-07 fiscal year.

As the following table clearly details, the growth of health and education spending has crowded out expenditures in all other areas.

Atlantic Provinces Rely on Transfers to Support Growth in Health Care
New Brunswick budget 2006 / 2007 (% change)



Revenues
- Surplus of $22 million (equivalent to 0.4 of total revenues)
- Limited growth in own-source revenues (decline in 06/07 due to home heating rebate)
- Equalization accounts for 24% of revenues

Spending
- Health care absorbs all the increase in program spending
- Other program spending being cut back

Source: Provincial budget documents

Both the federal and New Brunswick governments must significantly increase their investment in the economic future of the province. They must place an emphasis on cooperation that reaches beyond the politics of equalization. New Brunswick and the rest of Atlantic Canada need to develop a new relationship with Ottawa. A relationship that empowers Atlantic Canadians and ushers in a new, modern era of equal opportunity.

Quite simply, New Brunswickers should demand that both the federal and provincial governments double levels of investment in economic development. To do this each will have to agree on a shared set of priorities, that includes consensus on tax policy and revenue allocation.

The private sector has a role to play too and leadership from within the business and labour communities will be essential. Finally, the citizens of New Brunswick must be committed to achieving the objective of self-sufficiency. This will mean communicating clearly the benefits of self-sufficiency, the nature and magnitude of the challenge, and building the resolve required to make the trade-offs that will be needed in the short term to secure the long-term economic prosperity of the province.

The Self-Sufficiency Checklist

Achieving the objective of self-sufficiency for New Brunswick will be an enormous challenge for all sectors of society – nothing less than a "projet de société". Nevertheless we can succeed if we concentrate on the following realities:

Reality #1:
We need to increase our population and our labour force and reverse shrinking population trends.

Reality #2:
We need to be prepared for sweeping changes of unprecedented magnitude. Half-measures will not work. Acknowledging the need to focus on opportunities that will produce the scale of change required is imperative.

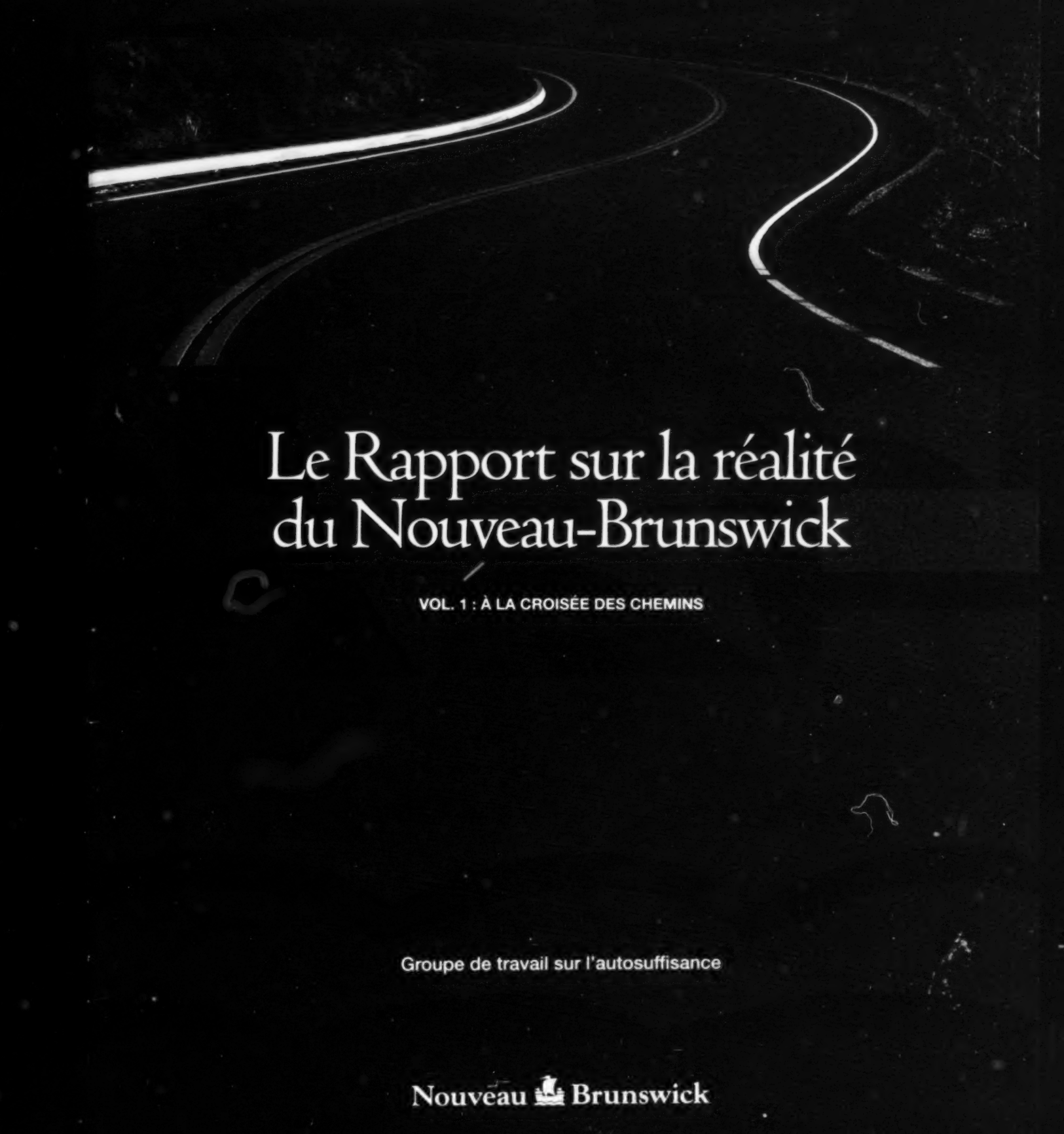
Reality #3:
We need to increase labour productivity by providing people with the right tools for the right jobs.

Reality #4:
We need to strengthen the connections between urban and rural New Brunswick through large-scale investments in infrastructure.

Reality #5:
Export growth must drive overall economic growth. This will create prosperity.

Reality #6:
We need to quickly and aggressively expand our existing corporate base.

Reality #7:
Leaders at all levels of New Brunswick society must step forward.



Le Rapport sur la réalité du Nouveau-Brunswick

VOL. 1 : À LA CROISÉE DES CHEMINS

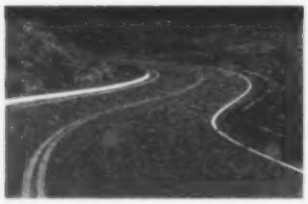
Groupe de travail sur l'autosuffisance

Nouveau Brunswick

Le Rapport sur la réalité du Nouveau-Brunswick

VOL. 1 : À LA CROISÉE DES CHEMINS

GROUPE DE TRAVAIL SUR L'AUTOSUFFISANCE



Le Nouveau-Brunswick est justement célébré, à l'étranger et dans la province.

Tout au long de notre histoire nous avons échangé avec le reste du Canada et le reste du monde. Pendant des générations, les peuples Mi'kmaq et Malécite ont traité avec leurs voisins de l'ouest, bien avant l'arrivée des Européens. Au début de l'histoire coloniale du Nouveau-Brunswick, c'était la traite des fourrures et du bois nécessaire pour construire les navires qui transporteraient les marchandises. Ce sont nos entrepreneurs qui les premiers ont présenté des tablettes de chocolat, des patates frites congelées et le crabe des neiges aux marchés mondiaux. L'état de Californie achète nos carburants propres; le Maine notre énergie nucléaire. Nous vendons de la pâte de bois à l'Inde et de la tourbe mousse au Japon.

Et certaines possibilités nous ont échappé. La première banque à charte au Canada, le « Bank of New Brunswick » a vu le jour dans notre province, mais depuis près d'un siècle maintenant, aucune des banques principales canadiennes n'a son siège dans les Maritimes. En fait, très peu de sociétés nationales ou internationales ont une présence importante dans la région. Ils offrent leurs services ici, mais les décisions sont prises ailleurs.

Qu'il s'agisse de banques ou de sociétés de premier ordre, le fait que les décideurs sont ailleurs limite d'autant plus l'accès au capital à investir dans l'infrastructure des entreprises du Nouveau-Brunswick. Les grands centres financiers sont intellectuellement et physiquement éloignés du Nouveau-Brunswick. Il y a toutefois quelques exceptions. Les sociétés Medavie Croix Bleue et Assomption Vie des industries des soins de la santé et de l'assurance et la Fédération des caisses populaires acadiennes, basé à Caraquet, investissent fortement au Nouveau-Brunswick.

Ah, si nous pouvions convaincre les gens qu'il est possible de gagner une bonne vie ici au Nouveau-Brunswick. C'est la fameuse complainte. Nos enfants s'en vont dans l'Ouest et nous ne savons quand, ou si ils reviendront. Le Nouveau-Brunswick a subi une perte nette de 8 400 personnes entre 1996 et 2001 selon le recensement canadien de 2001. C'est plus de quatre fois la perte nette entre 1991 et 1996.

Le recensement indiquait que la population de la province était de 750 000 personnes, mais les statisticiens prévenaient qu'elle baisserait encore. Ils avaient raison. En décembre 2006, le rapport démographique trimestriel de Statistique Canada affichait la population du Nouveau-Brunswick à 748 400 personnes. Deux facteurs perpétueront ce déclin : les migrations extérieures et les décès. Le Nouveau-Brunswick subit actuellement un décroissement démographique naturel parce que le taux de mortalité y est plus élevé que le taux de natalité. Il s'agit littéralement d'une mort lente et progressive pour le Nouveau-Brunswick.

Nous voici donc au seuil du 21e siècle. Nous savons que nous ne pouvons pas continuer dans cette voie. Nous devrons trouver une nouvelle direction, mais d'abord il faudra répondre à des questions difficiles. Nous devrons trouver le courage d'affronter quelques vérités pénibles et de surmonter nos positions contradictoires. Avant tout, il faudra agir promptement.

Le Nouveau-Brunswick a une longue tradition de changement transformationnel accompli en peu de temps. Dans les années '40, avec la deuxième guerre mondiale en arrière-plan, la province était largement sous-développée et mal apprêtée pour le boom économique imminent. Le Premier ministre John McNair établit le « New Brunswick Committee on Reconstruction », et en 1944 il recommande une série de changements fondamentaux, dont l'extension du réseau électrique dans les secteurs ruraux du Nouveau-Brunswick, la création de chemins qui deviendront le réseau routier provincial et des investissements

importants pour étendre et améliorer le service téléphonique. Le Premier ministre accepta le plan proposé, posant par le fait les fondements du Nouveau-Brunswick moderne.

En 1963, le Premier ministre Louis J. Robichaud, demande à Edward Byrne d'entreprendre une enquête de la situation financière de la province. Le rapport final de la Commission royale sur la finance et la taxation municipale au Nouveau-Brunswick a eut des répercussions profondes. Le rapport recommandait que le gouvernement provincial abolisse les gouvernements des comtés, se charge de l'administration des secteurs de la santé, du bien-être et de la justice et assume le financement de l'éducation, de l'impôt foncier et de la perception des impôts. Le Premier ministre Robichaud a développé son programme de Chances égales pour tous à partir de ces recommandations.

Le moment est venu encore une fois d'examiner les réalités confrontant le Nouveau-Brunswick et de déterminer l'avenir que nous voulons pour nous même et pour la province.

Coprésidents de ce groupe de travail, nous avons été chargés de développer un plan qui dirigera le Nouveau-Brunswick vers l'autosuffisance. Au cours de notre mandat, nous prévoyons communiquer, en personne et en ligne, avec autant de personnes que possible. Afin de stimuler la discussion, nous présenterons une série de documents détaillant nos points de vue ainsi que quelques questions importantes relatives aux défis affrontant le Nouveau-Brunswick et aux possibilités que nous croyons que les Néo-brunswickois et Néo-brunswickoises doivent évaluer.

Nous attendons avec impatience la possibilité d'engager nos concitoyens et concitoyennes dans cette discussion sur l'avenir de notre province.

Gilles LePage

Francis McGuire

Janvier 2007

Le défi

Le Nouveau-Brunswick a besoin de revenus plus élevés et d'une plus grande population.

Il y a actuellement 748 400 personnes au Nouveau-Brunswick. Afin d'étendre sensiblement notre base économique et d'atteindre l'autosuffisance, la population du Nouveau-Brunswick doit augmenter de plus de 100 000 personnes dans les vingt ans à venir. C'est une augmentation nette d'environ 5 000 personnes chaque année. Le Nouveau-Brunswick n'a jamais connu une croissance démographique soutenue de cette envergure.

Lorsque la province aura atteint une population de 850 000, il lui faudra une population active de 400 000 personnes. Ces objectifs devancent de loin les prévisions basées sur le taux de croissance actuel. Si le Nouveau-Brunswick espère compter 400 000 personnes à sa population active avant 2026, nous devrons créer 70 000 emplois de plus que prévu actuellement. C'est un objectif absolument sans précédent. Pour l'atteindre, il faudra réduire l'écart du revenu entre le Nouveau-Brunswick et le reste du Canada. Une rémunération plus forte encouragera les gens à venir travailler et demeurer au Nouveau-Brunswick.

Quel contraste avec le passé. Dans les années 1990, la province faisait face à un problème de chômage : trop de travailleurs et pas assez d'emplois. Ce n'est plus le cas. Depuis cette période, les économies des pays en voie de développement, dont l'Inde et la Chine en particulier, ont connu un épanouissement rapide et l'Amérique du Nord en a ressenti l'effet. Des centres d'appels jusqu'aux industries de transformation, la Chine et l'Inde ont empiété sur le rôle traditionnel de chef de file de l'Amérique du Nord dans les secteurs de la transformation et des entreprises de service, en grande partie parce que ces nations disposent d'une vaste main d'œuvre bon marché, qui est progressivement plus qualifiée.

De nombreux emplois ont été transférés en Asie et beaucoup de travailleurs du Nouveau-Brunswick sont partis vers l'ouest, principalement au Québec, en Ontario, en Alberta, en Colombie-Britannique et dernièrement au Saskatchewan. Les entreprises dans ces provinces offrent, en moyenne, des salaires plus élevés qu'au Nouveau-Brunswick. Une infirmière en Ontario, par exemple, gagne en moyenne 36,52 $ de l'heure; au Nouveau-Brunswick elle ne gagnerait que 31,02 $ de l'heure. Un ouvrier qualifié travaillant dans les gisements de sables bitumineux en Alberta gagne 20,39 $; 25 pourcent de plus qu'ici.

Il est inutile de réprouver les gens qui déménagent pour un plus gros salaire ou de nous fâcher contre les organismes des secteurs privés et publics de d'autres provinces qui nous enlèvent des travailleurs. Au contraire, nous devons y voir un appel à l'action et reconnaître que les gouvernements seuls ne peuvent pas remédier à la situation. Tous les secteurs de la société, c'est-à-dire gouvernements, entreprises, syndicats, associations, établissements d'enseignement et culturels, doivent transformer nos communautés afin que plus de gens y trouvent la vie qu'ils désirent.

Problématiques décisionnelles

Pour le reste du Canada, le Nouveau-Brunswick est une province démunie. C'est une expression chargée de stéréotypes négatifs relatifs au gouvernement et au gens du Nouveau-Brunswick. Les provinces ainsi dénommées sont considérées comme étant les adolescents de la fédération canadienne, incapables de pourvoir à leurs besoins et dépendantes du gouvernement fédéral, (et par extension des provinces plus prospères), pour leur soutien.

Comme la plupart des stéréotypes, celle-ci comporte un grain de vérité. Les provinces du Canada atlantique reçoivent en général une plus grande compensation du gouvernement fédéral par personne que les autres provinces. C'est du en grande partie, au fait que le gouvernement du Nouveau-Brunswick a de la difficulté à accroître ses propres recettes. Le financement du gouvernement provincial est assuré par un seul intermédiaire : la perception des impôts.

Si le Nouveau-Brunswick est pour atteindre l'autosuffisance avant 2026, le secteur privé doit contribuer sensiblement à l'économie provinciale. Cette croissance doit se traduire en une expansion importante de l'assiette fiscale provinciale, soutenue par une augmentation des salaires de tous les travailleurs du Nouveau-Brunswick et d'une valorisation correspondante des revenus fiscaux. Une telle réserve autofinancée permettrait au gouvernement du Nouveau-Brunswick d'entretenir les services publics avec une plus grande flexibilité, et en fin de compte, de réduire la dépendance de la province sur la péréquation.

C'est en somme la voie vers l'autosuffisance que le Nouveau-Brunswick doit suivre. Ce sera parfois un parcours pénible. Au cours des prochains cinq ans, l'économie provinciale sera accablée des pressions entraînées par une pénurie de main d'œuvre à l'échelle du continent. Si le problème n'est pas abordé, la croissance économique ralentira. La nature même de l'économie du Nouveau-Brunswick contribuera au problème. Le secteur des ressources naturelles, le fondement traditionnel de l'économie de la province, sera sujet aux contraintes compétitives des économies accélérées des pays en voie de développement.

Nous devrons peser plusieurs facteurs importants en décrivant le parcours de notre transformation.

1. La croissance économique

Deux indicateurs communs servent à évaluer la croissance économique : le produit intérieur brut (P.I.B.), qui exprime la valeur de tous les biens et services créés, et le revenu personnel. Le P.I.B. par personne décrit notre standard de vie : plus la différence est grande entre le Nouveau-Brunswick et le reste du Canada, plus l'écart entre le niveau de vie désiré sera grand. Actuellement, le P.I.B. par personne au Nouveau-Brunswick revient à 76 pourcent de la moyenne canadienne, tandis que le revenu personnel par personne au Nouveau-Brunswick équivaut à 85 pourcent de la moyenne canadienne. Ces deux indicateurs doivent se rapprocher rapidement de la moyenne nationale pour atteindre l'autosuffisance.

Il ne sera pas facile d'arriver à la parité des revenus avec le reste du Canada avant 2026. Pendant que nous tâchons d'accélérer la croissance économique au Nouveau-Brunswick, le reste du pays fait de même. Nous devons devancer les autres provinces afin d'être compétitifs.

Pensez-y : entre 1985 et 2005, le P.I.B. canadien par personne a augmenté de 129,5 pourcent. Si l'économie canadienne continue à croître à cette allure pendant les prochains 20 ans, le Nouveau-Brunswick devra tripler sa croissance de P.I.B. au cours de la même période afin de l'égaler. Cela implique une croissance nominale annuelle intermédiaire de 5,7 pourcent – une augmentation annuelle d'un pourcent, chaque année pour les 20 ans à venir.

Parce qu'un déclin démographique est prévu, le P.I.B. nominal devra s'accroître encore plus rapidement, à un taux de 6,2 pourcent annuellement, pendant 20 ans, une accélération importante par rapport à la moyenne de 4,9 pourcent durant les vingt ans précédents au Nouveau-Brunswick.

Pour atteindre ses objectifs, le gouvernement provincial doit créer un environnement politique qui encouragera la productivité et la compétitivité du Nouveau-Brunswick face aux fluctuations démographiques et aux incertitudes du marché du travail. L'envergure du problème interdit les solutions floues, appliquées sans conviction et trop lentement. Nous devons agir sur le champ, et nos solutions doivent être efficaces et ciblées.

Un plan compréhensif comportera trois étapes :

ÉTAPE I : Établir le travail de surface pour transformer les tendances actuelles de déclin démographique et de la main d'œuvre par l'entremise d'investissements stratégiques dans l'infrastructure et la productivité afin de hausser les revenus et de stimuler la croissance économique.

ÉTAPE II : La croissance de la population totale et active se poursuit et, en 2015 elle représente une tendance bien implantée et vigoureuse.

ÉTAPE III : Le taux de croissance de ces deux vecteurs accélère jusqu'à ce que la province compte une population de 850 000 personnes et une population active de 400 000 personnes en 2026.

2. Main d'oeuvre

Le déclin progressif de la population active au Nouveau-Brunswick est le problème le plus important confrontant le gouvernement provincial. Il est essentiel de développer rapidement des politiques et des programmes novateurs afin de renverser cette tendance.

Nous devons créer des programmes spécialisés afin de :

i. Conserver nos jeunes gens dans la province

Selon le recensement de 2001, près de 11 pourcent de la migration vers l'extérieur du Nouveau-Brunswick est composée de jeunes gens entre l'âge de 15 et 29 ans. Les gens de cette tranche démographique quittent la province pour poursuivre leurs études ou pour se trouver un emploi.

ii. Maintenir la main d'oeuvre existante

Des salaires concurrentiels et des possibilités d'emplois sont deux excellentes façons de conserver des travailleurs qualifiés dans la province. Les employeurs, autant du secteur privé que du secteur public, devront confronter des choix difficiles dans le proche avenir pour garder leurs travailleurs qualifiés.

iii. Placements pour citoyens instruits mais sous-employés

Statistique Canada estime que la réserve de travailleurs sous-employés du Nouveau-Brunswick compte environ 70 000 personnes. Cette population aidera le gouvernement à attirer des entreprises exigeant une main d'œuvre qualifiée en certains secteurs de niche, telle que les technologies de l'information ou les services aux affaires, qui ne sont pas susceptibles de devenir des entreprises boîtes aux lettres.

iv. Formation de citoyens sous instruits

En transférant cette réserve de travailleurs sous-employés à des emplois plus qualifiés, des emplois seront disponibles pour les chômeurs et les travailleurs sous instruits. Des programmes de formation novateurs et flexibles seront nécessaires afin de faciliter le progrès des travailleurs dans la population active.

v. Retour volontaire des travailleurs à la retraite à la population active

Il est question d'une bosse démographique. La génération issue du baby-boom, dont les aînés atteignent actuellement l'âge de la retraite, est beaucoup plus nombreuse que la génération suivante. Il n'y a simplement pas assez de travailleurs possédant l'expérience nécessaire pour prendre leurs places. Le retour de ces travailleurs à la population active et certaines mesures incitatives sont parmi les solutions.

vi. Intégration des peuples autochtones à la population active

Environ 34 pourcent des peuples Mi'kmaq et Malécite se retrouvent dans la catégorie à faible revenu; deux fois le pourcentage des citoyens non autochtones. Ils sont sous représentés dans la population active du Nouveau-Brunswick. Il faut rectifier cette situation. À part les problèmes de la pauvreté et du sous-emploi, les gens de la communauté autochtone ont en moyenne 10 ans de moins que la population non autochtone. Ces jeunes gens représentent une réserve importante de main d'œuvre potentielle.

vii. Immigration/migration interprovinciale

Les initiatives de création d'emplois profiteraient grandement de l'attraction de nouveaux résidents de d'autres pays ou provinces et le déclin démographique en serait ralenti également. L'accroissement de la population est essentiel afin de créer une économie dynamique et de réduire le coût par personne des services publics.

viii. Repatriement

Près d'un tiers des Néo-brunswickois et Néo-brunswickoises qui sont revenus de d'autres provinces en 2001 étaient âgés de 30 à 44 ans. Il est vraisemblable que grand nombre d'entre eux avaient de jeunes familles. Une hausse de notre standard de vie encouragerait cette tranche démographique à revenir pour travailler et élever leurs enfants dans la province.

En 2004, les économistes Dr. Joseph Ruggeri et Yang Zou, du Centre d'études politiques à l'Université du Nouveau-Brunswick, ont effectué une enquête approfondie des exigences relatives à la population active, du présent jusqu'en 2026. Ils sont parvenus à des conclusions sérieuses. Si le Nouveau-Brunswick ne réussit pas à sensiblement augmenter l'immigration, (que ce soit l'immigration d'un autre pays ou interprovincial), ils prévoient un déclin total de la population d'environ 25 000 personnes et de la population active de gens âgés de 20 à 69 ans de près de 21 000 travailleurs. Il ne sera pas suffisant d'attirer juste assez de personnes pour maintenir la population active actuelle et une population totale de 750 000 personnes. Si le Nouveau-Brunswick ne réussit qu'à faire cela, la population active n'augmentera que de 10 pourcent dans les prochains 20 ans. À titre de comparaison, la population active s'est accrue de près de 26 pourcent au cours des derniers 20 ans. Les auteurs concluent que pour résoudre le problème du manque de main d'œuvre et réaliser un accroissement modéré de la population active, le Nouveau-Brunswick doit attirer environ 7 000 nouveaux résidents par an, pendant les 20 ans à venir.

Voila l'envergure du défi affrontant les Néo-brunswickois et Néo-brunswickoises. Si les secteurs publics et privés n'agissent pas tout de suite pour attirer des travailleurs qualifiés et leurs familles à la province, en leur offrant avant tout des salaires compétitifs, la croissance économique future sera sévèrement restreinte parce que nous n'aurons pas une

population assez nombreuse pour soutenir une économie dynamique et pour attirer de nouvelles entreprises.

Il ne s'agit malheureusement pas de chimères, mais d'une réalité à laquelle les entreprises et les agences de développement économiques font face et qui entravera la création rapide d'emplois pour les prochains dix ans. Puisque le Nouveau-Brunswick éprouve déjà une pénurie de main d'œuvre, il est très difficile d'étendre la réserve actuelle; le nombre de travailleurs qualifiés est si réduit. En l'absence d'une population active suffisante, les entreprises existantes ont de la difficulté à réaliser des expansions prévues, les nouveaux entrepreneurs locaux se heurtent à des obstacles et les entreprises de l'extérieur hésitent à venir s'installer au Nouveau-Brunswick. Nous ne pouvons pas nous attendre non plus à ce que les travailleurs du Nouveau-Brunswick restent ici dans l'espérance d'emplois futurs. Les employeurs potentiels et les travailleurs n'ont pas les mêmes attentes à l'heure actuelle.

3. Productivité

Afin de conserver ou d'attirer de nouveaux résidents, le Nouveau-Brunswick doit leur offrir un standard de vie qui est l'égal ou supérieur à celui que d'autres endroits leur proposent. Un standard de vie compétitif comporte quatre éléments essentiels. D'abord un bon revenu. Le salaire est primordial; en l'absence de cette parité économique, les autres facteurs tel que le mode de vie ou un court rayon de migration quotidienne ne comptent pour rien. Pour attirer ou conserver des travailleurs, les employeurs de gens de métier ou de professionnels devront payer des salaires comparables aux endroits qui leur font la concurrence.

Le logement abordable est le second élément. L'achat d'une résidence est un investissement important pour n'importe quelle famille. L'accès à de bons établissements d'enseignement et aux soins de la santé constitue le troisième facteur le plus important; l'éducation avant tout pour les familles et les soins de la santé pour tout le monde. Le quatrième facteur est un environnement urbain moderne; la plupart des gens apprécient les possibilités et agréments accessibles en ville.

Dans un tel environnement, les entreprises seront forcées à devenir plus productives et compétitives pour rester concurrentielles à l'échelle globale et à payer les salaires nécessaires pour attirer et conserver la main d'œuvre. Les politiques de développement économiques seront conçues pour soutenir la productivité et la compétitivité dans l'économie actuelle ainsi que le développement et l'attraction de nouvelles entreprises à haute rémunération. Il s'agit d'un défi de taille, mais ces démarches conduiront la province vers l'autosuffisance.

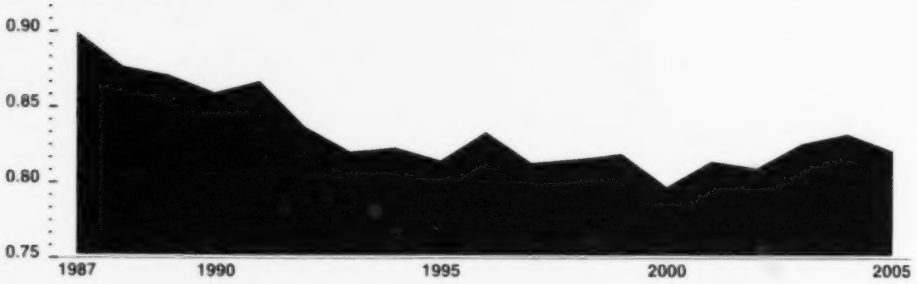
Le rapport entre les salaires et la productivité est décisif. La productivité équivaut au taux moyen de production pour chaque heure de travail. La hausse des salaires, et la croissance économique qui en découlera, dépend directement d'une hausse correspondante de la productivité provinciale. Afin d'y arriver, les entreprises devront assurer que leurs employés occupent le bon poste et travaillent avec les bons outils. Cette politique est avantageuse pour les administrateurs autant que les employés. Quand les employés sont plus productifs, leur valeur est plus grande et dans une population active concurrentielle, leurs salaires correspondront à leur valeur.

Il est essentiel de hausser les taux de production si nous désirons développer et non seulement maintenir notre base industrielle. Notre économie doit être à la hauteur de l'économie globale au 21e siècle. Le succès à l'échelle globale exige que les entreprises offrent des produits et services à des prix compétitifs. Afin d'y arriver, les entreprises devront hausser leur productivité.

À l'heure actuelle, le taux de productivité du Nouveau-Brunswick est inférieur à presque toutes les provinces et tous les états en Amérique du Nord. Selon le Centre d'étude des niveaux de vie, seules la Nouvelle-Écosse et l'Île du Prince-Édouard avaient un standard inférieur en 2005.

Pire encore, le taux de productivité actuel de la main d'œuvre au Nouveau-Brunswick a baissé par rapport au taux national depuis les années 1980.

P.I.B. en dollars constants par heure de travail du N.-B. par rapport au reste du Canada (dollars 1997)



Source : « Capital, Labour and Total Factor Productivity Tables by Province, 1987-2005 ». Centre d'étude des niveaux de vie.

En général, la productivité de la main d'œuvre a tendance à être plus élevée dans les industries de capital, à cause des possibilités d'investir en la valorisation d'équipements et des technologies pour réaliser des économies d'échelle.

Deux facteurs ont contribué à la réduction de l'investissement dans les entreprises du Nouveau-Brunswick au cours de derniers 20 ans : la faible valeur du dollar canadien et un excédent prolongé de main d'œuvre. Le dollar faible a contribué à une perception fautive de la part des producteurs canadiens quant à la valeur réelle de leurs produits sur le marché mondial. À cause de cette perception, un nombre important de producteurs n'ont pas fait les investissements nécessaires pour hausser leur productivité comme leurs homologues Américains ont été forcés de la faire.

Durant cette période, le Nouveau-Brunswick a connu un excédent de main d'œuvre, qui au même titre que le dollar faible, constituait un élément dissuasif aux investissements affectant la productivité tels que la technologie de pointe, la formation des employés, une réduction des emplois saisonniers et, le plus important, la rationalisation des opérations pour réaliser des économies d'échelle.

Le fait que ces conditions n'existent plus est une excellente raison pour les entreprises de hausser leur productivité. La politique publique doit s'ensuivre, particulièrement dans les domaines de l'impôt et de la formation des employés, afin d'encourager les entreprises à accélérer leurs solutions aux problèmes de faible productivité. La taxe d'affaires au Nouveau-Brunswick, par exemple, est actuellement très peu élevée en général. Il serait bon d'envisager une hausse de la taxe d'affaires tout en prévoyant des réductions pour les entreprises qui investissent en de nouvelles technologies et de nouveaux équipements.

Il y aura des pertes d'emplois dans le court terme pendant que les secteurs et entreprises individuelles ajustent leurs affaires. Il y en aura certainement dans les secteurs de la foresterie et des pêches, où les défis sont les plus sévères. Il est critique de créer des possibilités d'emplois pour ces gens dans les secteurs où il manque de la main d'œuvre. Il faudra mettre en place des programmes d'ajustement et de formation de reclassement pour les travailleurs affectés.

4. Les rôles des milieux ruraux et urbains au Nouveau-Brunswick

Superficiellement, la population du Nouveau-Brunswick semble être répartie également entre les milieux urbains et ruraux. En réalité, la vie d'un bon nombre de résidents ruraux est axée sur le centre urbain le plus près. Selon le recensement de 2001, 27 pourcent des résidents ruraux demeurent assez près d'une agglomération métropolitaine pour que leur milieu soit caractérisé d'urbain. Les régions de la paroisse de Simonds à proximité de Saint John, de Coverdale en banlieue de Moncton, de Rusagonis près de Fredericton et de St-Jacques dans la région d'Edmundston sont dans cette catégorie.

En fait, il est de plus en plus commun pour les gens qui demeurent à la campagne de faire la navette en ville pour leur travail. Environ 67 pourcent des gens demeurant dans les 100 kilomètres autour de Saint John, Moncton ou Fredericton travaillent dans ces villes. Le taux s'élève à 80 pourcent pour les gens demeurant dans un rayon de 50 kilomètres des sept milieux urbains de la province.

Le problème du développement urbain par rapport à rural au Nouveau-Brunswick a toujours présenté des défis de taille pour les politiciens qui s'inquiètent que le succès de l'un représente une défaite pour l'autre. En réalité, les relations entre les deux milieux sont équitables et coopératives. Les niveaux de production des usines de pâtes et papier de la province affectent directement le trafic au port de Saint John, par exemple.

Le gouvernement provincial doit concevoir des stratégies de développement d'affaires basées sur les points forts des milieux urbains et ruraux. Pour les milieux ruraux, les stratégies adresseraient la compétitivité mondiale des industries des ressources au 21e siècle, spécifiquement la foresterie, les pêches et l'agriculture. Dans les milieux urbains, on ciblerait le développement et l'attraction d'entreprises exigeant des réserves importantes de main d'œuvre hautement qualifiée.

Toute stratégie économique devra comprendre un plan de rehaussement de l'infrastructure stratégique, spécifiquement des réseaux routiers. Ces investissements seront prioritaires durant les premières années et le gouvernement provincial doit être prêt à investir des centaines de millions de dollars afin d'assurer que toutes les régions du Nouveau-Brunswick puissent transporter leurs biens et services au marché. Les routes, l'accès par air, mer et chemin de fer, la transmission et les lignes de distribution de l'énergie et l'infrastructure des télécommunications en profiteraient.

L'exécution

Les exportateurs constituent le secteur qui produit le revenu et le pouvoir d'achat qui alimentent les secteurs locaux de ventes au détail et de services de soutien. Les politiques de développement économique, particulièrement dans une modeste économie libre telle que celle du Nouveau-Brunswick, doivent clairement viser à créer des emplois dans le secteur des exportations. Telles les vaguelettes à la surface d'un étang lorsqu'on y lance une pierre, les entreprises d'exportations engendrent des vagues de prospérité pour le reste de l'économie.

La création d'emplois et les stratégies d'attraction d'entreprises doivent cibler les entreprises d'exportations de biens et services dans lesquelles le Nouveau-Brunswick possède des avantages évidents et/ou se spécialise. Celles-ci comprennent les produits à valeur ajoutée et la fourniture de services par l'entremise de technologies de pointe. Ces genres d'entreprises ont tendance à engager des travailleurs hautement qualifiés et à offrir d'excellents salaires.

Une stratégie d'attraction agressive et ciblée comprendra des mesures incitatives pertinentes. L'emphase doit porter surtout sur les entreprises bien établies, à financement stables et durables. Les mesures incitatives qui attireront ces entreprises sont relativement peu coûteuses par rapport au potentiel de croissance que ces firmes représentent pour l'économie du Nouveau-Brunswick. Les plus petites sociétés de plus récente création présentent de plus grands risques et la prudence est de mise avec ces petites entreprises étrangères, à moins qu'elles ne fassent partie d'un plan stratégique sectorisé.

1. Enseignement et formation post secondaire

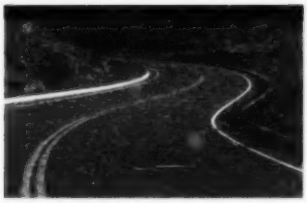
Pour les entreprises du Nouveau-Brunswick, l'introduction de technologies et d'équipements de pointe ne représente qu'une partie de la solution; les employés doivent pouvoir se servir des logiciels et de l'équipement. C'est une vérité qui s'applique à tous les aspects d'une entreprise du 21e siècle, des ateliers jusqu'à la réception. C'est pourquoi il est essentiel de remonter les niveaux de compétences avec des programmes de formation et d'entraînement si nous espérons transformer l'économie du Nouveau-Brunswick.

Au Nouveau-Brunswick nous devons concentrer nos efforts sur trois initiatives :

i. La programmation commune aux universités et collèges;
ii. La formation en cours d'emploi; et
iii. Les capacités de lecture, d'écriture et de numéracie des travailleurs.

Les niveaux de compétences des travailleurs du Nouveau-Brunswick représentent le principal avantage de la province relativement à l'attraction des entreprises, selon une enquête récente du Conseil économique des provinces atlantiques, (CEPA), auprès des entreprises de la région. Il nous importe de profiter de cet avantage en mettant l'accent sur le renouvellement de l'enseignement et de la formation. En plus de leurs compétences, les travailleurs du Nouveau-Brunswick sont renommés pour leur dévouement et leur fiabilité, ce qui veut dire que les taux de rotation du personnel sont plus bas qu'ailleurs – raison de plus de croire que nos travailleurs constituent un avantage compétitif. La province pourra profiter de ces attributs en ciblant les entreprises qui valorisent une population active qualifiée et loyale.

Une telle stratégie puiserait dans la réserve de travailleurs sous employés de la province qui à ce jour n'ont pu trouver un travail qui met en valeur leurs compétences. Il en découlerait également des possibilités de conserver les étudiants sortants de nos établissements d'enseignement, dont 30 pourcent proviennent de l'extérieur de la province, et d'encourager les Néo-brunswickois et Néo-brunswickoises à revenir dans la province.



2. Équipement et processus novateurs

Les entreprises auront de la difficulté à s'échapper de l'emprise des marchés à moins que la production des biens et services ne soit axée de plus en plus sur la valeur ajoutée et la technologie originale. Le rôle du Nouveau-Brunswick sur la scène mondiale évolue, surtout dans le secteur des ressources naturelles. La province jadis si fière et si productive dans les secteurs de la pêche, de l'agriculture et de la foresterie, fait face à la compétition intense des pays en voie de développement. L'avantage que possède des pays tels que la Chine et l'Inde est évident : ils peuvent tous les deux produire des produits communs tels que la pâte de bois et le poisson congelé à des coûts bien inférieurs qu'en Amérique du Nord. Il ne suffit pas de hausser les taux de production dans ces industries traditionnelles; il faut développer de nouveaux produits, progressivement plus spécialisés, à vendre sur le marché mondial. Pour y arriver, la communauté des affaires du Nouveau-Brunswick doit évoluer une culture de l'innovation.

Il est important de distinguer entre l'innovation et la recherche et développement (RD). L'innovation provient de l'application de nouvelles technologies, idées et processus. Typiquement la RD exige des investissements exorbitants et des équipes nombreuses de chercheurs. C'est pourquoi la RD se fait surtout en des laboratoires universitaires ou dans de grandes entreprises possédant des réseaux de distribution pour présenter rapidement de nouveaux produits sur le marché. L'innovation, par contre, représente l'application au sein d'une entreprise, de nouvelles technologies et d'idées et processus phares. Il en résulte soit une productivité rehaussée ou l'introduction précoce de nouveaux produits sur le marché. L'origine de ces nouveaux produits et idées importe peu. L'accent est sur la mise en marché plutôt que le développement.

La plupart des entreprises du Nouveau-Brunswick sont simplement trop petites pour entreprendre de gros projets RD. Le gouvernement provincial doit concentrer sur le développement de politiques qui encourageront les entreprises à adopter des technologies de pointe. Dans ce cadre, le gouvernement devra évaluer des démarches qui exposeront les entreprises locales à la vaste panoplie de technologies disponibles dans les universités et instituts de recherche provinciaux.

3. Développement de nouvelles entreprises

Le soutien de l'entrepreneuriat et des entreprises en démarrage est un élément critique de la stratégie de développement de la province. Selon notre expérience, il s'agit d'un processus exténuant et les résultats ne sont pas toujours impressionnants. En général, les entreprises en démarrage présentent des risques et plusieurs font faillite dès les premiers mois ou années de leur existence. D'autres entreprises en démarrage se déplaceront pour obtenir des fonds de capital de risque ou de plus grandes entreprises les absorberont et fermeront les exploitations locales. Il existe néanmoins d'excellents exemples de réussites d'entreprises en démarrage tels que Whitehill Technologies, Spielo et Universal Systems Ltd.

En somme, il est important de continuer à poursuivre des stratégies qui encouragent les entreprises en démarrage, mais de façon plus ciblée que dans le passé. D'abord, les entreprises en démarrage doivent viser les marchés d'exportation et avoir la possibilité de devenir des chefs de file dans leurs marchés respectifs. Il est donc logique de concentrer l'attention sur les entreprises basées sur des technologies uniques qui seront concurrentielles à l'échelle internationale.

Dans ce cadre, le secteur des technologies de l'information et des communications (TIC) présente toujours des possibilités pour la province. Quoique la croissance exponentielle du secteur des TIC dans les années 1990 a été freinée à la suite de la crise des sociétés point com, ce secteur est en plein essor maintenant. Le Nouveau-Brunswick demeure compétitif et innovateur en ce domaine malgré la concurrence accrue de sociétés boîtes à lettres. Plusieurs des entreprises qui ont réussi à survivre sont maintenant les chefs de file de leurs marchés niche respectifs. Le Nouveau-Brunswick présente des avantages spécifiques.

4. Cibler les grandes entreprises

La présence de grandes entreprises constitue l'une des différences les plus marquées entre les économies provinciales du Canada atlantique et des provinces plus prospères telles que l'Ontario, l'Alberta et la Colombie-Britannique, selon le Conseil économique des provinces de l'atlantique (CEPA). Il n'y a qu'une seule exception : les centres d'appels. Grâce aux politiques visionnaires de développement des années 1990, de nombreux centres de relations clientèle sont installés au Nouveau-Brunswick, dont Xerox à Saint John, la Banque Royale à Moncton, UPS à Fredericton et Moncton, Travaux publics et services gouvernementaux Canada à Shédiac et le Centre de traitement de l'information du Mouvement des caisses populaires acadiennes à Caraquet.

Ces établissements, qui desservent le Canada et l'Amérique du Nord, ont réalisé le gain d'emplois le plus important de tous les secteurs au Nouveau-Brunswick, créant 50 000 emplois, ou à peu près 14 pourcent de tous les emplois dans la province.

Le Nouveau-Brunswick va devoir établir de nouvelles relations avec trois firmes importantes sur le plan national en cherchant à développer et à promouvoir de nouvelles entreprises : Bell Canada, Rogers Communications et Telus. Ces trois entreprises sont axées sur les nouvelles technologies sans fils. Les entreprises du Nouveau-Brunswick devront travailler fort pour assurer que ni elles, ni la région, ne soient englouties par ces grandes exploitations, qui sont concentrées dans les grands centres urbains du Canada central et de l'ouest.

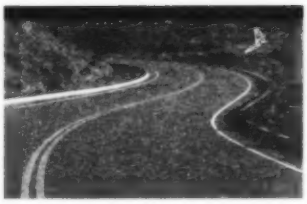
Les relations avec Aliant tourneront moins autour de l'innovation et beaucoup plus sur leur capacité d'accroître le développement des exportations et de créer des emplois au sein de leurs propres exploitations. Des défis importants de reconstitution affronteront Aliant, surtout dans le cadre des nouvelles technologies de voix sur IP.

La rapidité avec laquelle le gouvernement répond aux besoins du secteur privé sera un autre facteur critique de l'attraction de nouvelles entreprises. Le fait d'être une petite province présente beaucoup de désavantages, mais un des principaux avantages de notre petite taille est de pouvoir réagir rapidement. Il est essentiel que tous les secteurs gouvernementaux puissent réagir dans les plus courts délais aux besoins d'entreprises désirant s'établir dans la province. Nous devons mettre en place des systèmes qui offrent une seule porte d'entrée pour les investisseurs et nous devons permettre aux représentants provinciaux de conclure les affaires aussi rapidement que possible.

Nous devons concentrer nos efforts sur les entreprises qui pourraient vraisemblablement établir leurs sièges au Nouveau-Brunswick. Nous devront prendre compte de l'évolution de l'économie globale, clairement identifier les niches dans lesquelles le Nouveau-Brunswick est concurrentiel et évaluer la capacité du Nouveau-Brunswick de répondre aux besoins du marché du travail nord-américain relativement aux ressources humaines. Les secteurs à examiner comprennent les grandes entreprises des industries financières, de l'assurance et du développement d'applications, qui sont à la recherche de solutions de rechange pour leurs exploitations situées dans les centres-villes dispendieuses des grands centres urbains d'Amérique du Nord, qui ont de la difficulté à retrouver et à maintenir des travailleurs hautement qualifiés et qui ne désirent pas déplacer leur processus d'affaires critiques outre-mer.

La Nouvelle-Écosse a récemment annoncé d'importantes négociations dans ces secteurs avec Research in Motion, Olympia Capital et Marsh, une société internationale de services d'assurance. Le Nouveau-Brunswick doit développer une stratégie agressive pour réagir à de telles possibilités lorsqu'elles se présentent.

Les grappes d'entreprises technologiques représentent une autre possibilité d'attirer des entreprises. En général, le Nouveau-Brunswick n'a pas été aussi axé sur les grappes que nous aurions pu l'être. Plusieurs de nos grappes d'entreprises émergentes pourraient



constituer le fondement d'une stratégie d'attraction toutefois. Comme les entreprises à envergure mondiale appliquent une stratégie de chaîne logistique relativement à la production des produits et services, ces mêmes entreprises créent actuellement des chaînes logistiques d'idées et de technologies. Une stratégie légitime de commercialisation pour les technologies et l'expertise de classe internationale développées dans la province serait de nous en servir comme attrait pour ces entreprises.

Certains chercheurs basés au Nouveau-Brunswick, par exemple, sont les chefs de file de domaines tels que les technologies de remise en état de l'environnement, les logiciels de système d'information géographique (SIG), l'administration en ligne, les technologies nucléaires et la cartographie océanique. Le jumelage de leurs expertises avec des intérêts commerciaux faciliterait l'établissement d'instituts de recherche pour collaborer sur des projets collectifs, l'expansion d'installations locales par l'entremise de contrats de recherche ou l'établissement d'installations de production pour lesquelles il est essentiel de maintenir une étroite collaboration avec des instituts de recherche.

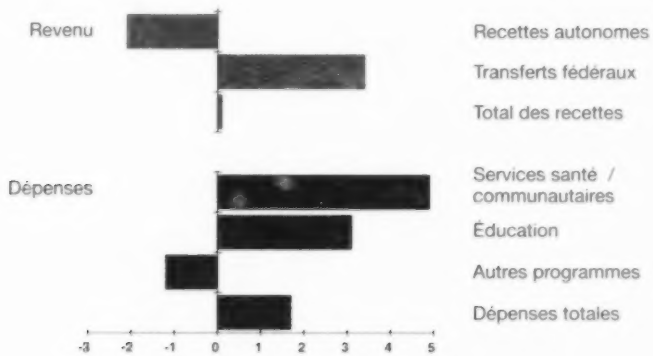
Le Centre de technologies de l'information du Conseil national de la recherche (CNR) à Fredericton est un atout important qui pourrait servir à attirer des entreprises externes. Les instituts de recherche du CNR établis ailleurs au Canada ont contribué à l'établissement de grappes d'entreprises de technologies nationales et internationales, dont les sciences biologiques à Saskatoon, les télécommunications à Ottawa et l'aérospatiale à Montréal. Ces possibilités ont beaucoup de mérite.

L'importance du leadership

Afin d'atteindre ces objectifs, le gouvernement fédéral et provincial et le secteur privé devront investir des sommes importantes. La direction générale des politiques publiques devra également subir une transformation appréciable. À l'heure actuelle, la province du Nouveau-Brunswick investit la plus grande partie de ses fonds dans les soins de la santé, l'éducation et les services sociaux. Le budget collectif des secteurs qui constituent l'engin du développement économique de la province, c'est-à-dire l'agriculture et l'aquaculture, Entreprises Nouveau-Brunswick, les pêches, les ressources naturelles, la Société de développement régional, le transport, le tourisme et les parcs, équivaut à 11 pourcent des dépenses totales du Nouveau-Brunswick pour l'année fiscale 2006-2007.

Le tableau suivant indique clairement que les dépenses dans les domaines de la santé et de l'éducation devancent tous les autres secteurs.

Les provinces de l'atlantique dépendent des paiements de transfert pour financer les soins de la santé
Budget du Nouveau-Brunswick 2006/2007 (variabilité en %)



Revenu
- Excédent de 22 $ millions (équivaut à 0,4 des recettes totales)
- Croissance limitée des recettes autonomes (déclin en 2006/07 suite aux allocations pour frais de chauffage)
- Péréquation représente 24% des recettes

Dépenses
- Augmentation des dépenses absorbée par les coûts de la santé
- Financement de d'autres programmes est coupé

Source : Documents du Budget provincial

Les gouvernements fédéral et provincial doivent sensiblement augmenter leur investissement dans l'avenir économique de la province. On doit mettre l'accent sur une collaboration qui s'étend au-delà des politiques de la péréquation. Le Nouveau-Brunswick et le reste du Canada atlantique doivent établir de nouvelles relations avec Ottawa. Des relations qui encouragent l'autonomie des Canadiens de l'atlantique et qui marquent le début d'une ère de chances égales pour tous.

Les gens du Nouveau-Brunswick doivent tout simplement insister que les gouvernements fédéral et provincial redoublent leurs investissements dans le développement économique. Pour y arriver, il faudra établir un consensus sur les priorités, sans oublier la politique fiscale et l'attribution des revenus.

Le secteur privé a également un rôle à jouer et le leadership des communautés des affaires et des syndicats sera primordial. Et finalement, les citoyens et citoyennes du Nouveau-Brunswick devront s'engager à atteindre l'objectif de l'autosuffisance. Il faudra clairement communiquer les avantages de l'autosuffisance, ainsi que la nature et l'envergure des défis, et développer la volonté nécessaire pour subir les compromis exigés par la situation dans le court terme afin de parvenir à la prospérité économique de la province au long terme.

Liste de contrôle de l'autosuffisance

Le projet d'accomplir l'autosuffisance pour le Nouveau-Brunswick présentera des défis d'envergure pour tous les secteurs de la société – un projet de transformation révolutionnaire de la société. Nous pouvons y réussir si nous gardons en vue les réalités suivantes :

Réalité no 1 :
Augmenter notre population totale ainsi que notre population active et freiner le déclin démographique.

Réalité no 2 :
Accueillir des transformations d'envergure. Les demi-mesures ne sont pas efficaces.

Réalité no 3 :
Redoubler la productivité en trouvant l'emploi idéal pour chaque personne et en lui offrant les bons outils.

Réalité no 4 :
Affirmer les liens entre les communautés urbaines et rurales du Nouveau-Brunswick avec des investissements en de grands projets d'infrastructure.

Réalité no 5 :
Faire croître les exportations qui constituent l'engin de la croissance économique globale. C'est ce qui créera la prospérité.

Réalité no 6 :
Pousser l'expansion rapide et vigoureuse de nos entreprises.

Réalité no 7 :
Les leaders à tous les niveaux de la société du Nouveau-Brunswick doivent prendre l'initiative.